



**Schlüssel zu guter Bildung,
Erziehung und Betreuung in der
Freien und Hansestadt Hamburg**

10 Empfehlungen für eine bessere Praxis

Prof. Dr. Susanne Viernickel
unter Mitarbeit von Luise Zenker und Dr. Holger Weißels
Berlin

ALICE SALOMON 
HOCHSCHULE BERLIN
University of Applied Sciences

Ergebnisse

Die vorliegende Studie untersucht die strukturell-organisatorischen Rahmenbedingungen, den aktuellen Grad der Berücksichtigung der Hamburger Bildungsempfehlungen in ausgewählten Aufgabenbereichen sowie die den pädagogischen Fachkräften hierfür zur Verfügung stehenden und von ihnen als notwendig erachteten zeitlichen Ressourcen in Hamburger Kindertageseinrichtungen. Die Datenbasis bilden Angaben von 308 pädagogischen Fach- und Leitungskräften im Rahmen einer Hamburg weiten Online-Befragung unter Einsatz standardisierter Fragebögen.

Mit Ausnahme der Vereinigung Hamburger Kindertagesstätten gGmbH – Elbkinder sind alle Träger bzw. Trägerverbände hinreichend gut in der Stichprobe vertreten. Trotz der faktischen Nichtbeteiligung dieses Trägers gibt es plausible Gründe, die eine Übertragbarkeit der Ergebnisse auch auf dessen Einrichtungen nahe legen. Alle Hamburger Kindertageseinrichtungen arbeiten auf der Basis derselben rechtlichen Grundlagen und somit unter vergleichbaren strukturellen Rahmenbedingungen, auch, was die Personalsituation angeht. Diese könnte sogar – angesichts der langen Öffnungszeiten der Elbkinder-Einrichtungen von 6.00h morgens bis 18.00h abends, die als Profilmerkmal des Trägers beworben werden – als im Vergleich zu Einrichtungen mit kürzeren Öffnungszeiten angespannter charakterisiert werden, da bei gleicher Finanzierung und Ausstattung potenziell längere Betreuungszeiträume abzudecken sind. Fachlich stehen die Hamburger Kindertageseinrichtungen ebenfalls alle vor denselben Herausforderungen, denn sie sind gleichermaßen gehalten, sich an den Hamburger Bildungsempfehlungen zu orientieren und den dort erhobenen Qualitätsansprüchen gerecht zu werden. Insofern ist davon auszugehen, dass die nachfolgend dargelegten Analysen und Empfehlungen für das *Hamburger Kita-System insgesamt Gültigkeit beanspruchen* können.

Stärken im System festigen und ausbauen:

Fünf Empfehlungen

1. Akademisierung weiter befördern, Chancen multiprofessioneller Zusammenarbeit nutzen

In Hamburger Kindertageseinrichtungen arbeiten sowohl Fachkräfte mit sehr hohem Bildungsabschluss und Qualifikationsniveau als auch viel temporär eingesetztes nicht oder wenig qualifiziertes Personal sowie Personal, das stundenweise für besondere pädagogische Angebote in die Gruppen kommt. Der Anteil an Fach- und Leitungskräften mit akademischer Qualifikation trägt wahrscheinlich stark zur sich in den Ergebnissen dokumentierenden professionellen Herangehensweise an neue und komplexe Aufgaben z.B. der Qualitätsentwicklung oder der Zusammenarbeit mit Familien bei und sollte kontinuierlich ausgebaut werden. Eine wichtige Steuerungsaufgabe auf Einrichtungsebene liegt darin, in multiprofessionellen Teams einerseits eine klare Verantwortungs- und Zuständigkeitsstruktur zu entwickeln, andererseits alle pädagogisch tätigen Personen auf ein gemeinsames Profil / einen gemeinsamen pädagogischen Wertekern hin zu orientieren und zu verpflichten.

2. Qualitätsmanagement absichern, Elternbeteiligung stärken

Systematisches Qualitätsmanagement ist in vielen Hamburger Kindertageseinrichtungen bereits auf einem guten Niveau. Soweit dies bei einzelnen Trägern oder in einzelnen Einrichtungen noch nicht etabliert ist, sollten trägerseitig geeignete Verfahren sowie Ressourcen und Qualifikationsangebote bereitgestellt werden. Bei Bedarf sind einzelne Einrichtungen/Teams gezielt zu unterstützen. Mit Blick auf die angestrebte Bildungs- und Erziehungspartnerschaft mit Eltern sollte die Beteiligungskultur verbessert werden, indem Gelegenheiten und geeignete Formen der Mitwirkung von Eltern bei der Konzeptions- und Qualitätsentwicklung identifiziert und aktiv beworben werden.

3. Maßnahmen und Ressourcen für Personal- und Teamentwicklung nachhaltig zur Verfügung stellen

Maßnahmen und Ressourcen für Personal- und Teamentwicklung, wie Fachberatung, Supervision oder kollegiale Beratung, stehen in Hamburger Kindertageseinrichtungen zwar häufiger als in anderen Bundesländern zur Verfügung, sind jedoch noch keinesfalls flächendeckend implementiert. Das Angebot sollte kontinuierlich ausgebaut und auf hohem Niveau verstetigt werden.

4. Leitungsausstattung beibehalten und weiter optimieren

Ebenso ist Hamburg bundesweit führend, was die Regelungen zur Leitungsfreistellung angeht (vgl. Bock-Famulla & Lange, 2013, S. 120). Auch dies ist eine wichtige Basis für den angestrebten und teilweise bereits erreichten hohen Professionalisierungsgrad in den Kindertageseinrichtungen, die unbedingt gehalten bzw. weiter ausgebaut werden sollte. Perspektivisch wird eine Überarbeitung der gesetzlichen Regelungen dahingehend empfohlen, dass die Ressourcen für Leitungstätigkeit nicht ausschließlich nach der Anzahl der betreuten Kinder berechnet werden, sondern ein Sockelstundenumfang für Leitungsaufgaben gewährt wird, die unabhängig von der Größe der Einrichtung anfallen (u.a. Konzeptionsentwicklung, Qualitätsmanagement, Teilnahme an einrichtungsübergreifenden AGs oder Besprechungen, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung).

5. Auskömmliche Grundausrüstung mit pädagogischem Fachpersonal gewährleisten und durch bedarfsbezogene Zusatzausrüstung ergänzen

Um die pädagogische Arbeit mit behinderten oder von Behinderung bedrohten Kindern und in Gebieten zu unterstützen, in denen besonders viele Kinder mit besonderem Sprachförderbedarf wohnen, stellt Hamburg über den regulären Personalschlüssel hinaus gehend Ressourcen zur Verfügung (vgl. §§ 7 und 8 Landesrahmenvertrag Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen). Die verbesserte Personalausstattung sollte beibehalten werden; prioritär ist allerdings die Gewährleistung einer auskömmlichen Grundausrüstung an qualifiziertem Fachpersonal, die insbesondere für Kinder in den ersten drei Lebensjahren nicht gegeben ist.

Schwächen im System gezielt adressieren:

Fünf Empfehlungen

1. Systematische Einführung und fachliche Auseinandersetzung mit den Hamburger Bildungsempfehlungen strukturell verankern

Die Hamburger Bildungsempfehlungen sind die Grundlage der pädagogischen Arbeit in den Kindertageseinrichtungen. Dennoch hat nur ca. jede zweite Fach- und Leitungskraft eine systematische Einführung hierzu erhalten. Dabei zeigen sich deutliche Zusammenhänge zwischen der systematischen Einführung in die Bildungsempfehlungen und dem Grad der Akzeptanz, entsprechenden Handlungsorientierung und Umsetzung. Es sollten verlässliche Strukturen für die flächendeckende Einführung und nachhaltige teaminterne Auseinandersetzung mit den Bildungsempfehlungen geschaffen werden. Die verbindliche Gewährung von drei teaminternen Studientagen/Jahr wird empfohlen, bei hoher Personalfuktuation stellt dies eine untere Grenze dar.

2. Personalschlüssel, Personal- und Fachkraft-Kind-Relation für Kinder in den ersten drei Lebensjahren verbessern

Die Personalressourcen für Kinder in den ersten drei Lebensjahren sind deutlich zu niedrig. Der in den Hamburger Richtlinien ausgewiesene Richtwert von 1:7,6 ist aus wissenschaftlicher Sicht unakzeptabel und kann allerhöchstens die Betreuung und Grundversorgung, nicht jedoch eine angemessene bildungs- und entwicklungsförderliche pädagogische Arbeit mit Kindern im Krippenalter gewährleisten. Der Richtwert sollte dringend überdacht und korrigiert werden; entsprechend ist die personelle Grundausstattung soweit zu verbessern, dass sie in einem ersten Schritt den bundesdeutschen Durchschnitt erreicht und sich in weiteren Schritten den wissenschaftlichen Empfehlungen annähert. Die Ergänzungsprogramme für den Elementarbereich (Kita plus, intensivierte Sprachförderung) sollten auf Kinder im Krippenalter ausgeweitet werden.

3. Ausfallzeiten bei Zuweisung personeller Ressourcen berücksichtigen

Insgesamt muss in Hamburger Kindertageseinrichtungen mit krankheits-, urlaubs- und fortbildungsbedingten Ausfallzeiten in Höhe von ca. 18% gerechnet werden. Diese Ausfallzeiten sind bei der Zuweisung von Personalressourcen grundsätzlich mit zu berücksichtigen, denn das Personal steht in diesem Umfang nicht für die direkte pädagogische Arbeit mit den Kindern und auch nicht für die Erledigung mittelbarer pädagogischer Arbeitsaufgaben zur Verfügung.

4. Zeitkontingente für mittelbare pädagogische Arbeit verbindlich zur Verfügung stellen

Nur ein Teil der Fachkräfte kann mit verbindlichen Zeiten für mittelbare pädagogische Arbeitsaufgaben, wie sie in den Hamburger Bildungsempfehlungen ausgewiesen sind, planen; deren Erledigung wird nicht selten in die Freizeit oder in die Pausenzeiten verlagert. Die Diskrepanz zwischen den real eingesetzten und denen, die für eine gute pädagogische Qualität für erforderlich gehalten werden, ist in Hamburg höher als im westdeutschen Durchschnitt. Die Fachkräfte berichten, dass für mittelbare pädagogische Arbeit im Median fünf Stunden wöchentlich – bei Zuständigkeit für alle vier erfragten Bereiche – notwendig wären, um die Arbeiten umfassend und in guter Qualität zu erledigen, bei Berücksichtigung der Zeit für Teamsitzungen sind es sechs Stunden. Auf allen Ebenen sollten Wege gefunden werden, um angemessene Zeitkontingente für mittelbare pädagogische Arbeiten bereitzustellen. Darunter darf die Personal- bzw. Fachkraft-Kind-Relation in der direkten pädagogischen Arbeit nicht leiden.

5. Probleme bei der Gestaltung des Übergangs Kindergarten-Grundschule angehen

Die Gestaltung des Übergangs von der Tageseinrichtung in die Grundschule scheint ein problematisches Aufgabenfeld zu sein; nur wenige Einrichtungen arbeiten über die konkrete anlassbezogene Information und Kommunikation hinaus eng mit Grundschulen zusammen. Neben der als zu gering empfundenen einsetzbaren mittelbaren pädagogischen Arbeitszeit

liegt dies u.U. auch an der bundesweit einmaligen Konkurrenzsituation mit Blick auf die fünfjährigen Kinder. Zwischen den Verantwortlichen sollte ein Diskussionsprozess in Gang gesetzt werden mit dem erklärten Ziel, diese Konkurrenzsituation zugunsten einer eindeutigen, pädagogisch sinnvollen Regelung aufzulösen. Parallel dazu sollten strukturelle Grundlagen geschaffen werden, die die Einlösung der in den Hamburger Bildungsempfehlungen und im Landesrahmenvertrag Kinderbetreuung in Tageseinrichtungen nieder gelegten Aktivitäten ermöglicht und die Zusammenarbeit „auf Augenhöhe“ zwischen beiden Institutionen befördert.

Herausgeberin

Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (AGFW) Hamburg e. V.
Burchardstr. 19 · 20095 Hamburg · Tel. 040 231586
info@agfw-hamburg.de
www.agfw-hamburg.de



Autoren

Prof. Dr. Susanne Viernickel
unter Mitarbeit von Luise Zenker und Dr. Holger Weßels
Alice Salomon Hochschule Berlin
Alice-Salomon-Platz 5 · 12627 Berlin · Tel. 030 99245408
viernickel@ash-berlin.eu
www.ash-berlin.eu



Juni 2014